

Карпенко Ольга Александровна,

аспирант первого года обучения, кафедра теории и технологии социальной работы, Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С. П. Королева (национальный исследовательский университет); 443011, г. Самара, ул. Академика Павлова, 1; e-mail: olga29101991@yandex.ru.

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ
В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: специалисты социальной сферы; тренинг; компетенции; профессионализм; система высшего образования России.

АННОТАЦИЯ. Цель данной статьи заключается в обосновании необходимых изменений системы подготовки специалистов социальной сферы в высших учебных заведениях России. Современная система не всегда использует формы обучения, направленные на формирование необходимых компетенций, чтобы достигнуть должного уровня профессионализма. Это выражается, в частности, в том, что значительная часть российской молодежи, получившая профессиональное образование, остается невостребованной на рынке труда, в частности из-за пробелов в профессиональной компетентности. Вместе с тем профессионализм помогает специалистам социальной сферы взаимодействовать с клиентами, справляться с документооборотом и другими обязанностями. В статье разработаны рекомендации по внесению изменений в систему подготовки специалистов социальной сферы с учетом изменений, происходящих в системе высших учебных заведений России. Существует ряд нерешенных проблем, затрудняющих внедрение инноваций и компетентного подхода в образовании: не существует общепринятого определения базовых понятий «компетентность» и «компетенция», остается открытым вопрос о педагогической модели, в которую входит ряд последовательных дидактических условий и инновационных педагогических технологий. Характеризуются четыре ступени формирования пригодности: непригодность (может быть временной и практически непреодолимой), годность (человек может стать профессионалом, но для этого требуются развитие, самовоспитание, профессиональное образование), соответствие (есть признаки соответствия человека требованиям профессии), признание (удовлетворение от своей профессии). Предлагаемые нововведения позволят высшим учебным заведениям России выйти на качественно новый уровень подготовки специалистов социальной сферы.

Karpenko Ol'ga Aleksandrovna,

Post-graduate Student of Department of Theory and Technology of Social Work, Samara State University, Samara, Russia.

Kurilenko Lyudmila Vasil'evna,

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Department of Theory and Technology of Social work, Samara State Aerospace University (National Research University), Samara, Russia.

**PROFESSIONAL TRAINING OF SOCIAL SPHERE SPECIALISTS IN CONDITIONS
OF EDUCATIONAL REFORM**

KEYWORDS: social sphere specialists; training; competences; professionalism; system of higher education of Russia.

ABSTRACT. The aim of the article is to substantiate the necessity of changes in the system of training social specialists in higher educational institutions of Russia. The modern system does not always uses the forms of education aimed at formation of the necessary competences in order to achieve the desired degree of professional training. This is expressed, first of all, in the fact that a considerable number of the Russian young people do not find employment after receiving education, primarily due to gaps in their professional competence. Yet professionalism helps social specialist to communicate with clients, cope with the documentation and solve other problems. The article contains recommendations for introducing changes in the system of training specialist of social sphere taking into account the changes in the system of higher education of Russia. There exist a number of unsolved problems hampering introduction of innovations and competence approach in education: there is no universally accepted definition of the basic notion of "competence", and the question about the pedagogical model which includes a number of consecutive didactic conditions and innovative pedagogical technologies is still undecided. The article characterizes four stages of formation of professional suitability: non-suitability (it can be temporary and practically incorrigible), suitability (a person may be a professional but it needs development, self education and professional training), acceptability (there are features of the person's compliance with the requirements of the trade) and recognition (satisfaction with profession).

Период реформирования системы образования на сегодняшний день разворачивается на фоне ряда общемировых тенденций, таких как популяризация всеобщего высшего образования в раз-

витых странах, инновационное развитие цифровых технологий и средств [4]. Более того, следует отметить коммерциализацию образования, которая проявляется под влиянием международных рынков образо-

вательных услуг с ежегодным объемом продаж в десятки миллионов долларов и огромным количеством потребителей в лице миллионов студентов. При этом глобализация идет через международные стандарты качества, которые опираются на понятия «компетентность» и «компетенция» применительно к будущим специалистам.

Анализируя ситуацию в мировой и отечественной системе образования, Д. Л. Константиновский, А. А. Овсяников, Н. Е. Покровский отмечают, что высшее образование становится предпринимательством, а университет превращается в своеобразное «рыночное место», недочетом которого является недостаточный уровень профессионализма выпускаемых специалистов [8]. Это выражается, в частности, в том, что значительная часть российской молодежи, получившая профессиональное образование, остается невостребованной на рынке труда, в частности из-за пробелов в профессиональной компетентности. По заявкам работодателей, трудоустраиваются лишь 27,4% выпускников [8]. Опрос молодых специалистов выявил, что до 60% респондентов констатируют недостаточный уровень профессиональной подготовки, который сложно сопоставить с целями и задачами будущей профессиональной деятельности, а также низкую эффективность привычных методов обучения [2]. Данные исследования свидетельствуют о несоответствии уровня образования требованиям, которые предъявляют работодатели к компетенциям персонала. Студенты полагают, что обучение в вузе не связано с реальной конкурентоспособностью и профессионализмом на рынке труда [4].

Специалисты социальной сферы, обучающиеся в вузах России, не являются исключением из правил и также испытывают кризис профессиональной компетентности. Прежде всего это связано с тем, что существует целый ряд нерешенных проблем, затрудняющих внедрение инноваций и компетентностного подхода в образовании [3]. Во-первых, не существует общепринятого определения базовых понятий «компетентность» и «компетенция». Наиболее простое определение можно найти в словаре-справочнике, изданном Федеральным институтом развития образования (ФИРО): «Компетенция (англ. competence) – способность применять знания, умения и практический опыт, необходимые для успешной трудовой деятельности», «Компетентность (англ. competence, competency) – наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности» [1, с. 10]. Несмотря на то что понятие «компетентность» входит в список терминов с определениями, данное понятие рассматрива-

ется достаточно упрощенно, что затрудняет решение дальнейших задач, таких как проектирование образовательных программ и реализацию образовательного процесса, направленного на формирование профессионализма [13]. Л. В. Куриленко и В. П. Сухинин подчеркивают важную роль компетенций в формировании специалистов социальной сферы, сообщая, что «специальные компетенции необходимы для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности» [11, с. 61]. Во-вторых, остается открытым вопрос о хотя бы рамочной, но результативной педагогической модели, в которую входит, совместно с традиционными, ряд последовательных дидактических условий и инновационных педагогических технологий, адекватных задаче формирования профессионализма как специалистов по социальной работе, так и студентов других направлений. В настоящее время каждый вуз пытается найти собственный путь практической реализации компетентностного подхода и формирования профессионализма у будущих специалистов. Специалисты социальной сферы в своей профессиональной деятельности сталкиваются не только с решением широкого круга задач практической направленности, но и с документооборотом, который часто отнимает много времени и требует предельной аккуратности в ведении. Большинство российских учреждений бюджетного типа всё еще используют бумажный документооборот вместо более легкого в применении электронного. Это связано с такими причинами, как необученность персонала, возможность закрыть документы «задним» числом, неготовность полностью отказаться от бумаг. В результате получается, что специалист перегружен поставленными задачами, он не может эффективно распределить свое время, следовательно, снижается эффективность оказываемых услуг.

Социальная работа – это деятельность, которая требует от специалистов не только знаний в различных областях, изучения социальной философии и этики, высоких морально-нравственных устоев, которые не позволят манипулировать людьми в корыстных целях, но и, конечно же, управленческого профессионализма.

Профессионализм, пишет Е. И. Холостова, это важная ступень в жизни человека, связанная с профессиональным самоопределением и профессиональной адаптацией. Чтобы найти свою нишу, будущему специалисту нужно ответить на ряд вопросов: что он хочет от своей профессии; что ему необходимо предпринять в своей профессиональной деятельности, чтобы добиться успеха; что он обязан сделать, чтобы реализо-

вать собственные личностные качества и интерес. Более того, для профессионализма характерны постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания и умения, которые выражаются в качественных показателях трудовой деятельности [13]. Профессионально-личностные качества социальных работников наиболее активно должны формироваться в высших учебных заведениях. Здесь мы можем сказать, что следует начать формировать у специалистов социальной сферы организационную культуру, которая поможет им в организации своей работы и достижении профессионализма. Организационная культура является одной из важнейших составляющих профессионализма, вот почему на нее следует обратить особое внимание. Именно поэтому необходима реконструкция системы подготовки специалистов с целью повышения уровня их профессионализма в будущей карьере. На социального работника возлагается важнейшая задача, выполнить которую он может только при условии развития особых профессиональных качеств. Будущий социальный работник должен достичь достаточного уровня развития в интеллектуальном, нравственном, коммуникативном, эмоциональном, рефлексивном и волевом планах. Личность социального работника подразумевает осознание своих личностных характеристик, реальную оценку своих возможностей и уровня профессионализма, способность к адекватной самооценке.

Весь этот большой перечень навыков и умений наталкивает на мысль о том, что не все люди могут стать профессионалами в данной области и соответствовать высоким требованиям. Вместе с тем встает вопрос, правильно ли полагает общество, что высшие учебные заведения смогут сформировать необходимые качества и должный уровень профессионализма, или бессмысленно требовать невозможное от университетов, преподавателей, а также от самих будущих специалистов.

Е. А. Климов пишет о существовании предрассудков относительно профессиональной пригодности. Так, считают, что та или иная пригодность к профессии у человека есть, остается только ее вовремя распознать. Можно решать вопрос о приеме человека на работу или соответствующую учебу. Это, по мнению исследователя, совершенно неверный ход мысли. Пригодность человека к определенному виду деятельности – качество формирующееся, являющееся результатом деятельности, а не принадлежащее ему изначально. До начала осуществления деятельности могут наблюдаться только некоторые разрозненные предпосылки, «клички опыта», но не профпригод-

ность как некая целостность, которую можно выявить «раз и навсегда», на мыслимое будущее. Еще М. Хайдеггер в своем трактате «Время и бытие» пояснил, что человек является так называемым «ничто» в своем основании, и мы сами можем наполнить его чем-то необходимым [12]. Более того, профпригодность нередко понимается слишком упрощенно, как стандартный и единственно возможный набор некоторых «профессионально важных качеств» (ПВК) [7, с. 104–106]. Наконец, следует упомянуть, что непригодными могут быть плохо сконструированные и организованные условия или средства труда, а также плохо функционирующая система образования и формирования профессионализма. Здесь мы снова возвращаемся к проблеме кризиса современной системы образования.

На самом деле, во-первых, благодаря выработке индивидуального стиля деятельности к одной и той же работе могут приспособиться люди с очень различающимися индивидуальными свойствами. Во-вторых, важно учитывать особенности человека, чтобы он и сам мог принимать решения, а специалисты могли дать ему рекомендации. В-третьих, необходимо сформировать новую систему образования, которая поможет преодолеть дефицит профессионализма.

Е. А. Климов, А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич работали над основными ступенями формирования пригодности. Было условно выделено четыре ступени (см. рис.).

1. Непригодность. Подразумевается соотношение человека с данной профессией или даже с определенным трудовым постом. Так, в истории психологии труда (рукопись Ю. З. Котеловой) описан случай, когда человек, потерявший в результате увечья пальцы (кроме одного большого пальца), нашел себя в труде: он смог выворачивать с изнанки рукавицы, изготавливаемые швейниками. К швейному делу он, положим, непригоден, а на определенном участке оказался вполне приспособленным, дееспособным.

Непригодность может быть временной или практически непреодолимой по разным причинам.

Гуманное отношение к людям с утратой трудоспособности – показатель общей культуры и цивилизованности общества. Надо, впрочем, признать, что этот признак общественной среды не всегда демонстрируется в должной степени. Нередко «отношение здоровых людей к людям с ограниченными возможностями отмечено недоверием, напряженностью, неприязнью, доходящей до враждебности» [10, т. 1, с. 358].

2. Годность. В этом случае противопознаний в отношении той или иной области труда нет, но нет и особых показаний. Данная

ситуация не исключает того, что человек может стать отличным работником, профессионалом в ходе дальнейшего развития, самовоспитания, профессионального образования.

3. Соответствие. Установлено, что нет противопоказаний, а также можно выделить личные качества, включая и опыт, которые явно ценны в данной профессиональной сфере. Пригодность характеризуется тем, что во всех составляющих ее структуры есть признаки соответствия между человеком и требованиями профессии или работы на данном трудовом посту.

4. Призвание. Это степень деятельности. «В этом и именно в этом деле я смогу быть наиболее успешен и удовлетворен» – вот краткая, «формульная» характеристика данной степени профпригодности [7, с. 107–110].



Рис. Ступени профессиональной пригодности

Охарактеризовав профессиональную пригодность, ее ступени, вернемся к вопросу, тесно связанному с этим, а именно к формированию профессионализма в режиме кризиса системы российского образования. Стало модным заявлять о действиях по реформированию, модернизации образования, порождению «инноваций» в учебных заведениях. Слова «реформы», «реформирование» уже изрядно обесценены. В погоне за тем, чтобы учебное заведение похвалили, поставили ему «галочку» в пункте о наличии «инноваций», делается даже такое: переставят порядок следования тем в учебной программе или предметов в учебном плане – и говорят, что у вуза есть «инновации». Вопрос о том, насколько это обосновано по существу, т. е. средствами, достижениями педагогической, психологической науки и практики, может оставаться в стороне.

«Инноваторы», искренне стремясь откликнуться на запросы жизни и организовать подготовку людей по некоторой новой

специальности, создают учебные планы и программы за счет простого комбинирования учебных курсов и тем из ряда разных областей науки и практики. Казалось бы, это – «междисциплинарный подход», который в общем виде оценивается как нечто ценное. Но главным условием порождения подходящих учебных планов, программ, задающих содержание образования, является изучение деятельности представителей той новой специальности, по которой предстоит вести подготовку. Если говорить о специалистах социальной работы, то необходимо изучить и освоить на соответствующих практических занятиях, тренировках («тренингах»), темы, касающиеся делового общения, компетентности в общении, практического мышления руководителя, принятию групповых решений, управлению временем.

Ю. Н. Емельянов дает следующее определение понятию «тренинг»: это упражнения, которые направлены на развитие способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности, общением [5, с. 144].

Использование тренинга обеспечивает личностный рост и рост сотрудника как профессионала. В результате сотрудник не только положительно корректирует свое поведение на рабочем месте, но и меняет всю систему отношений с социальной средой [6, с. 3–10].

По итогам всего вышесказанного становится очевидным, что для преодоления кризиса современного образования и перехода к достижению профессионализма в социальной работе или какой-либо другой деятельности в социальной сфере необходимо задуматься не о новой комбинации учебных курсов, а о введении новых форм подготовки специалистов. Более того, важно обучать специалистов-преподавателей, которые смогли бы работать с будущими специалистами в форме тренинга, являющегося высокоэффективным инструментом развития и достижения изменений. Необходимо осознать, что, в отличие от привычных лекций и семинарских занятий, тренинг как средство формирования организационной культуры занимает особое место в современной борьбе за повышение профессионализма специалистов, производительности и качества труда, повышение конкурентоспособности организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов В. И., Волошина И. А., Есенина Е. Ю., Лейбович А. Н., Новиков П. Н. Словарь-справочник современного российского профессионального образования. Вып. 1. М. : ФИРО, 2010.
2. Бордовский Г. А., Нестеров А. А., Трапцын С. Ю. Управление качеством образовательного процесса. СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2001.
3. Вербицкий А. А., Ильязова М. Д. Инварианты профессионализма: проблемы формирования : моногр. М. : Логос, 2011.

4. Волков А. А., Ливанов Д. В., Фурсенко А. А. Высшее образование: повестка 2008–2016 // Эксперт. 2007. 3 сент. № 32 (573).
5. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л. : Изд-во ЛГУ, 1985.
6. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие. СПб. : Речь ; М. : Смысл, 2002.
7. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособие. М. : Московский психолого-социальный ин-т : Флинта, 2003.
8. Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Дымарская О. Я., Чередниченко Г. А. Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования. М. : ЦСП, 2006.
9. Романенко Ж. А. Профессиональная занятость молодежи как способ самоопределения и самореализации // Человек в поиске духовности: ориентиры и установки. Общечеловеческие ценности в проблемном поле межэтнических отношений : труды и материалы Всерос. науч. конф. (15–16 дек. 2005 г.). Астрахань : Тип. «Новая линия», 2005. С. 132–135.
10. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. М., 1993–1999.
11. Сухинин В. П., Куриленко Л. В. Управленческая компетентность как характеристика качества профессиональной подготовки студентов // Вестн. Самар. гос. ун-та. 2012. № 5. С. 60–65.
12. Хайдеггер М. Вещь // Время и бытие / М. Хайдеггер ; пер. с нем. В. В. Бибихина. М. : Республика, 1991. С. 316–326 ; Харьков : Фолио, 2003. С. 503.
13. Холостова Е. И. Профессионализм в социальной работе : учеб. пособие. М. : Дашков и К, 2007.

REFERENCES

1. Blinov V. I., Voloshina I. A., Esenina E. Yu., Leybovich A. N., Novikov P. N. Slovar'-spravochnik sovremennogo rossiyskogo professional'nogo obrazovaniya. Vyp. 1. M. : FIRO, 2010.
2. Bordovskiy G. A., Nesterov A. A., Trapitsyn S. Yu. Upravlenie kachestvom obrazovatel'nogo protsessa. SPb. : RGPU im. A. I. Gertsena, 2001.
3. Verbitskiy A. A., Il'yazova M. D. Invarianty professionalizma: problemy formirovaniya : monogr. M. : Logos, 2011.
4. Volkov A. A., Livanov D. V., Fursenko A. A. Vysshee obrazovanie: povestka 2008–2016 // Ekspert. 2007. 3 sent. № 32 (573).
5. Emel'yanov Yu. N. Aktivnoe sotsial'no-psikhologicheskoe obuchenie. L. : Izd-vo LGU, 1985.
6. Zaytseva T. V. Teoriya psikhologicheskogo treninga: psikhologicheskii trening kak instrumental'noe deystvie. SPb. : Rech' ; M. : Smysl, 2002.
7. Klimov E. A. Puti v professionalizm (Psikhologicheskii vzglyad) : ucheb. posobie. M. : Moskovskiy psikhologo-sotsial'nyy in-t : Flinta, 2003.
8. Konstantinovskiy D. L., Voznesenskaya E. D., Dymarskaya O. Ya., Cherednichenko G. A. Sotsial'no-gumanitarnoe obrazovanie: orientatsii, praktiki, resursy sovershenstvovaniya. M. : TsSP, 2006.
9. Romanenko Zh. A. Professional'naya zanyatost' molodezhi kak sposob samoopredeleniya i samorealizatsii // Chelovek v poiske dukhovnosti: orientiry i ustanovki. Obshchechelovecheskie tsennosti v problemnom pole mezhetnicheskikh otnosheniy : trudy i materialy Vseros. nauch. konf. (15–16 dek. 2005 g.). Astrakhan' : Tip. «Novaya liniya», 2005. S. 132–135.
10. Rossiyskaya pedagogicheskaya entsiklopediya : v 2 t. M., 1993–1999.
11. Sukhinin V. P., Kurilenko L. V. Upravlencheskaya kompetentnost' kak kharakteristika kachestva professional'noy podgotovki studentov // Vestn. Samar. gos. un-ta. 2012. № 5. S. 60–65.
12. Khaydegger M. Veshch' // Vremya i bytie / M. Khaydegger ; per. s nem. V. V. Bibikhina. M. : Respublika, 1991. S. 316–326 ; Khar'kov : Folio, 2003. S. 503.
13. Kholostova E. I. Professionalizm v sotsial'noy rabote : ucheb. posobie. M. : Dashkov i K, 2007.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Л. В. Куриленко.